

## Ältere Arbeitnehmer

Der durch die BDA eingeleitete Paradigmenwechsel zu mehr Beschäftigung Älterer zeigt: Mehr Beschäftigung Älterer ist möglich und schon allein wegen der demografischen Herausforderungen und zunehmender Fachkräftengpässe auch unabdingbar.

### Rahmenbedingungen für Beschäftigung verbessern

Mehr Beschäftigung Älterer und längere Lebensarbeitszeiten sind ein zentraler Baustein zur Fachkräftesicherung. Es ist im ureigenen Interesse der Unternehmen in Deutschland, die Leistungsfähigkeit Älterer gezielt zu nutzen. Voraussetzung für eine Fortsetzung des erfreulichen Trends bei der Erwerbsbeteiligung Älterer ist ein allgemeines Beschäftigungs- und Wirtschaftswachstum. Die Förderung Älterer muss deshalb vor allem in bessere Rahmenbedingungen für mehr Wachstum und Beschäftigung insgesamt eingebettet werden.

### Verlängerung der Lebensarbeitszeit nötig

Kontinuierlich gestiegene Lebenserwartung und die jahrzehntelange Frühverrentungspraxis haben die durchschnittliche Rentenbezugsdauer in den letzten 50 Jahren um 80 % steigen lassen – von weniger als zehn Jahren Anfang der 1960er Jahre auf heute rund 18 Jahre. Ohne eine Anpassung der Lebensarbeitszeit an die zunehmende Lebenserwartung ist die gesetzliche

Rentenversicherung auf Dauer nicht finanzierbar. Die richtige Entscheidung für die „Rente mit 67“ muss deshalb konsequent umgesetzt und darf nicht durch gut gemeinte, kontraproduktive und sogar ungerechte Ausnahmeregelungen für „besonders langjährig Versicherte“ durchlöchert werden, die letztlich nur das frühzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben fördern.

### Frühverrentungsanreize abbauen

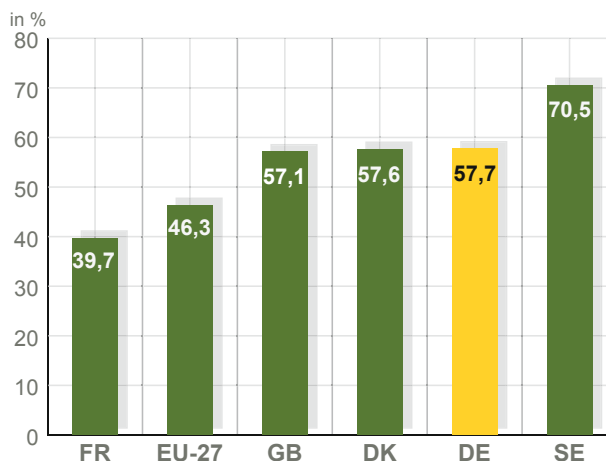
Neben der Rentenversicherung bestehen – trotz teilweise erheblicher Fortschritte in den letzten Jahren – vor allem im Arbeitsförderungsrecht und vereinzelt auch noch in Tarifverträgen immer noch Regelungen fort, die nicht der zügigen Rückkehr in Beschäftigung dienen, sondern Frühverrentung fördern. Dies gilt insbesondere für die 2008 in Kraft getretene, erneute Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere auf bis zu 24 Monate. Internationale Vergleiche zeigen: Je höher das Arbeitslosengeld und je länger und leichter es bezogen werden kann, desto länger dauert Arbeitslosigkeit an, weil Anreize zur frühzeitigen Beschäftigungssuche verringert werden. Daher sollte das Arbeitslosengeld wieder einheitlich auf maximal 12 Monate festgesetzt werden, wie es bis zum Jahr 1985 der Fall war. Auch allein aufgrund des Alters gewährte Vergünstigungen in Tarifverträgen oder auf betrieblicher Ebene (sog. Senioritätsprivilegien), die die Beschäftigung Älterer verteuern, sollten abgebaut werden. Noch immer ist eine Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip in jedem dritten Industriebetrieb üblich (IW Köln, 2010).

### Fortschritte bei der Beschäftigung Älterer

Bereits 2007 hatte Deutschland das für 2010 gesetzte Lissabon-Ziel der Europäischen Union einer Beschäftigungsquote 55-64-Jähriger von 50 % erreicht. Nach Abkehr von der politisch gewollten Frühverrentungspolitik der Vergangenheit („Alt raus, Jung rein“) und dem Abbau gesetzlicher Frühverrentungsanreize ist allein von 2000 bis 2010 die Beschäftigungsquote um mehr als die Hälfte gestiegen – von 37,6 % auf 57,7 %. Der Anteil Älterer in Beschäftigung liegt hierzulande so hoch wie in keinem anderen EU-Land mit Ausnahme von Schweden. Werden die richtigen Reformen konsequent fortgesetzt statt neuer Hürden aufgebaut, kann die Beschäftigung Älterer weiter gesteigert werden. Dies ist nicht zuletzt wegen der demografischen Entwicklung unabdingbar: Das Angebot an Arbeitskräften wird in den nächsten Jahren massiv zurückgehen – bis 2030 sinkt die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (20-65 Jahre) um fast ein Fünftel von ca. 50 Mio. auf ca. 42 Mio. Bereits 2020 wird jede dritte Erwerbperson älter als 50 Jahre sein.

### Beschäftigungsquote 55- bis 64-Jähriger in Deutschland über dem EU-Durchschnitt

Anteil älterer Arbeitnehmer in Beschäftigung im Jahr 2010 in %



Quelle: Eurostat, 2011

## **Umdenken bei Betrieben und Arbeitnehmern unterstützen**

Viele Unternehmen haben die Potenziale Älterer längst erkannt und eigene Initiativen gestartet, um diese noch stärker zu erschließen. Im Jahr 2010 beschäftigten die Unternehmen in Deutschland fast zwei Millionen mehr Arbeitnehmer aus der Altersgruppe „50 Plus“ als noch vor zehn Jahren. Ansatzpunkt für den erfolgreichen Umgang mit alternden Belegschaften ist eine demografiefeste und an verschiedenen Lebensphasen orientierte Personalpolitik, die die Bereiche Gesundheit, Qualifizierung und Motivation umfasst. Zwei von drei Industriebetrieben bieten bereits spezielle personalpolitische Maßnahmen für über 50-jährige Mitarbeiter an (IW Köln, 2009). Auch gibt es Tarifverträge, die spezifische Regelungen zum demografischen Wandel und älteren Arbeitnehmern beinhalten. Tarifverträge können hier aber immer nur einen Rahmen bilden, die entscheidende Ebene ist der Betrieb. Zudem setzen erfolgreiche betriebliche Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit entscheidend auch Eigenverantwortung und Eigeninitiative des Einzelnen voraus. Dies gilt nicht nur für die Gesundheitsförderung, sondern auch für Weiterbildungsmaßnahmen. Da Arbeitnehmer auch selbst von Investitionen in die eigene Qualifikation profitieren, ist es sinnvoll und gerechtfertigt wenn sie sich – vor allem durch Einbringung von Freizeit – verstärkt an den Weiterbildungskosten beteiligen.

## **Initiativen der BDA**

- Beteiligung an „Erfahrung ist Zukunft“ – Gemeinschaftsinitiative von Bundesregierung, Gesellschafts- und Sozialpartnern, fortlaufend seit November 2006
- Unterstützung des Unternehmerwettbewerbs „Chancen mit Erfahrung“ des Bundeswirtschaftsministeriums, 2006/2007
- „Proage“ – BDA-Projekt in Kooperation mit EU-Kommission, Bertelsmann Stiftung und Arbeitgeberverbänden aus Dänemark, den Niederlanden und Irland zur Erarbeitung von Konzepten für Politik und betriebliche Praxis, 2001 bis 2003

### **Publikationen**

#### **Fachkräftemangel bekämpfen, Wettbewerbsfähigkeit sichern**

Broschüre, Dezember 2010

#### **Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern**

Positionspapier zur konsequenten Fortsetzung des erfolgreichen Kurses für mehr Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, April 2009

#### **kompakt:**

- Fachkräftesicherung
- Gesetzliche Rentenversicherung

#### **argumente:**

- Rente mit 67 notwendig und sinnvoll

### **Ansprechpartner**

#### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

#### **Arbeitsmarkt**

T +49 30 2033-1400

[arbeitsmarkt@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsmarkt@arbeitgeber.de)

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter

[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)